

“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA
PEGAWAI Badan Pusat Statistik

(studi pada Badan Pusat Statistik di kabupaten MOJOKERTO)”

SKRIPSI



Diajukan oleh :

ACHMAD AFFANDY WICAKSONO
0913010109/EA

Kepada

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”

JAWA TIMUR

2014

“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA
PEGAWAI BPS

(studi pada Badan Pusat Statistik di kabupaten MOJOKERTO)”

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Akuntansi



Diajukan oleh :

ACHMAD AFFANDY WICAKSONO

0913010138

Kepada

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”

JAWA TIMUR

2014

USULAN PENELITIAN

“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA
PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK

(studi pada Badan Pusat Statistik di kabupaten MOJOKERTO)”

yang diajukan

ACHMAD AFFANDY WICAKSONO

0913010109

telah diseminarkan dan disetujui untuk menyusun skripsi

Pembimbing Utama

Dr. Indrawati Yuhertiana, MM, Ak
NIP : 19661017 199303 2001

Tanggal :

Mengetahui
Kaprodi Akuntansi,

Dr. Hero Priono, Msi, Ak
NIP : 19611011 199203 1001

SKRIPSI

“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA
PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK

(studi pada Badan Pusat Statistik di kabupaten MOJOKERTO)”

yang diajukan

Amarus Sholihin
0913010138

disetujui untuk Ujian Lisan oleh

Pembimbing Utama

Dr. Indrawati Yuhertiana, MM, Ak
NIP : 19661017 199303 2001

Tanggal :

Mengetahui

Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi

Drs. Ec. Rahman Amrullah Suwaidi, MS
NIP. 19600330 198603 1003

**“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA
PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK**

(studi pada Badan Pusat Statistik di kabupaten MOJOKERTO)”

**Disusun Oleh :
Achmad Affandy Wicaksono
0913010109/FE/EA**

**telah dipertahankan dihadapan
dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
pada tanggal 16 Januari 2014**

Pembimbing Utama

**Tim Penguji
Ketua**

Drs. Ec. Munari, MM

Drs. Ec. Munari, MM

Sekretaris

Rina Mustika, SE, MM

Anggota

Dra. Erry Andhaniwati, MAks, Ak

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur**

**Dr. H.R.Dhani Ichsanuddin Nur, SE.MM
NIP. 19630924 198903 1001**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Segala puji syukur kepada Tuhan YME yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karuniaNya yang tak terhingga sehingga saya berkesempatan menimba ilmu hingga jenjang Perguruan Tinggi. Berkat rahmatNya pula memungkinkan saya untuk menyelesaikan skripsi dengan judul “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK (Studi pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mojokerto).

Sebagaimana diketahui bahwa penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE). Walaupun dalam penulisan skripsi ini penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, tetapi penulis yakin tanpa adanya saran dan bantuan maupun dorongan dari beberapa pihak maka skripsi ini tidak akan mungkin dapat tersusun sebagaimana mestinya.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

2. Bapak. Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya.
3. Bapak. Drs. Ec. H. R.A Suwaidi, MS selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya
4. Bapak DR Hero Priono, SE, Msi, AK selaku Ketua Program studi Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
5. Bapak Drs. Ec. Munari, MM selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran dan kerelaan telah membimbing dan memberi petunjuk yang sangat berguna sehingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Ibu Rina Mustika, SE. MM selaku Dosen Wali yang telah memberi bantuan dan nasihat sewaktu kuliah.
7. Kedua Orang Tua dan kakak adil yang telah memberikan doa, kasih sayang, dukungan dan bantuannya secara moril maupun materiil yang telah diberikan selama ini sehingga mampu menghantarkan penulis menyelesaikan studinya.
8. Keluarga Besar HMAK yang telah memberikan ilmu tentang berorganisasi serta banyak memberikan inspirasi dalam kehidupan kepada penulis.
9. Para Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi Mahasiswa di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
10. Terima kasih kepada ibu Suci dan bapak Solichin selaku pegawai Badan Pusat Statistik dan seluruh pegawai bagian Tata Usaha turut membantu dan meluangkan sejenak waktunya dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.

11. Berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan didalam penulisan skripsi ini, oleh karenanya penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran bagi perbaikan di masa mendatang. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Surabaya, 25 Desember 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	HAL
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah ..	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	7
2.2 Landasan Teori.....	11
2.2.1 Akuntansi Sektor Publik	11
2.2.2 Organisasi Sektor Publik	12
2.3 Kinerja Karyawan	13
2.4 Motivasi	15
2.4.1 Hubungan Motivasi terhadap kinerja Karyawan	18
2.5 Lingkungan Kerja	19
2.5.1 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan	19
2.6 Gaya Kepemimpinan	20
2.6.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan.....	25
2.7 Kerangka Pikir	26

2.8 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Deskripsi Objek Penelitian	28
3.1.1 Sejarah BPS	26
3.1.2 Visi Dan Misi	30
3.1.3 Latar Belakang BPS	31
3.1.4 Struktur Organisasi BPS	32
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operational	32
3.2.1 Variable Penelitian	32
3.2.2 Definisi Operational Variable	34
3.3 Penentuan Populasi Dan Sample	38
3.4 Jenis Dan Sumber Data	39
3.5 Metode Pengumpulan Data	39
3.6 Metode Analisis Data	40
3.6.1 Uji Validitas	41
3.6.2 Uji Rehabilitas	42
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	42
3.6.4 Analaisis Regresi Linier Berganda	45
3.7 Uji Hipotesis	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Jawaban Responden	48
4.1.1 Karakteristik Responden	48
4.1.2 Analisis Deskriptif Jawaban Responden	50
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	56
4.2.1 Uji Validitas	56

4.2.2 Uji Rehabilitas	59
4.2.3 Uji Normalitas	60
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	61
4.2.4.1 Multikolineritas	62
4.2.4.2 Heteroskedastisitas	62
4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda	64
4.2.5.1 Persamaan Regresi	64
4.2.5.2 Koefisien Destermisasi	66
4.2.6 Uji Model F	67
4.2.7 Uji Hipotesis (Uji t)	68
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian dan Implikasi Penelitian	69
4.3.1 Pembahasan Hasil Penelitian	69
4.3.2 Implikasi Penelitian	73
4.4 Perbedaan Hasil Penelitian Sekarang dengan Penelitian Terdahulu..	74
4.5 Keterbatasan Penelitian	75
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	76
 DAFTAR PUSTAKA	
 LAMPIRAN	

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PEGAWAI BPS (STUDI PADA BADAN PUSAT STATISTIK DI KABUPATEN MOJOKERTO)

Oleh :

Achmat Afandy Wicaksono

ABSTRAK

Diskusi mengenai potret aparat pemerintah di Indonesia sering berkisar pada rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan ethos kerja yang masih rendah dan penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten. Peningkatan kinerja karyawan di instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Permasalahan yang akan dijadikan batasan dalam penelitian ini, yaitu apakah Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik Mojokerto. Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menguji secara empiris pengaruh Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan adalah primer dan data sekunder. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Badan Pusat Statistik yang berjumlah 36 karyawan. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menyimpulkan bahwa model yang dihasilkan cocok untuk menguji pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik Mojokerto. Ketiga variabel yaitu Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terbukti tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai BPS (studi pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mojokerto).

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Diskusi mengenai potret aparat pemerintah di Indonesia sering berkisar pada rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan ethos kerja yang masih rendah dan penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten (Effendi, 2006).

Peningkatan kinerja karyawan di instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Rezsa, 2008).

Motivasi merupakan cara untuk memanfaatkan atau mempekerjakan karyawan yang memberikan manfaat kepada organisasi. Dengan adanya motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan agar bekerja dengan segala daya dan upaya, karena motivasi merupakan suatu kondisi yang mengerakkan manusia ke suatu tujuan tertentu.

Terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja aparat Pemerintah selain motivasi. Salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Rezsa, 2008).

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan menurut Bass et al. (2003), Locander et al. (2002), serta Yammarino et al. (1993) adalah kepemimpinan (leadership). Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang dipimpin (follower) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauh mana follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan (Locander et al 2002; Yammarino et al 1993).

Gaya kepemimpinan, dipandang sebagai salah satu prediktor penting yang mempengaruhi kinerja. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya tergantung pada pimpinan dan gaya kepemimpinan. Menurut Robbins (1998) gaya kepemimpinan memiliki hubungan langsung terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang berorientasi karyawan terkait dengan produktivitas kelompok yang tinggi dan kepuasan kerja yang lebih baik. Orang-

orang yang bekerja untuk gaya kepemimpinan tertentu, termotivasi untuk bekerja dan berusaha lebih keras serta karena menyukai dan menghargai pemimpin tersebut, mereka memiliki kepuasan yang lebih tinggi.

Namun demikian, menurut perencanaan pemerintah, mekanisme tidak serta merta dapat diimplementasikan untuk seluruh karyawan pemerintah, karena harus menyesuaikan anggaran negara. Tujuan dari itu semua adalah untuk perbaikan struktur dalam birokrasi dan meningkatkan kinerja karyawan pemerintahan (Adit, 2011).

Badan Pusat Statistik(BPS) merupakan salah satu organisasi sektor publik yang memiliki peran penting di setiap negara termasuk di negara Indonesia. Seiring dengan pelaksanaan otonomi daerah sebagai akibat diberlakukannya UU No.22 tahun 1999 yang disempurnakan dengan UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, maka terjadi perubahan sistem pemerintah yang sentralistik menjadi desentralistik.Berdasarkan alasan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawanBadan Pusat Statistik untuk melakukan suatu daya dan upaya agar tetap menjadi badan yang dapat bekerja maximal seperti yang sekarang ini.

Dan juga memahami pengaruhnya antara lingkungan kerja dengan suatu kinerja karyawan, yang disebabkan lingkungan kerjasangat mendukung tentang mood seseorang (karyawan) dalam bekerja secara maksimal.Sehingga lingkungan kerja sangat mendukung bisa jadi karyawan dapat mendapatkan hasil secara maximal dan memuaskan.

Kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu badan pemerintahan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah Motivasi , Lingkungan Kerja , Gaya Kepemimpinan

Dengan pernyataan di atas penelitian ini diberi judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pegawai Badan Pusat Statistik (studi pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Mojokerto)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan, yaitu:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik?

3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh faktor motivasi terhadap organisasi sektor publik Kantor Badan Pusat Statistik terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh faktor lingkungan kerja organisasi sektor publik Kantor Badan Pusat Statistik terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh faktor gaya kepemimpinan pada organisasi sektor publik Kantor Badan Pusat Statistik terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Meningkatkan pemahaman tentang pemahaman akuntansi serta management pada organisasi sektor publik.

2. Memberikan wacana alternatif bagi praktisi mengenai pengaruh praktek manajemen kinerja terhadap kinerja individu organisasi sektor publik di Indonesia.
3. Bagi pengembangan teori dan pengetahuan di bidang akuntansi, mengenai pengaruh praktek manajemen kinerja terhadap kinerja individu organisasi sektor publik di Indonesia.
4. Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini.